

## Tendências/Debates

Os artigos publicados com assinatura não traduzem necessariamente a opinião do jornal. Sua publicação obedece ao propósito de estimular o debate dos problemas brasileiros e mundiais e de refletir as diversas tendências do pensamento contemporâneo

## Confusão sobre a rotatividade

ANTONIO OLIVEIRA SANTOS

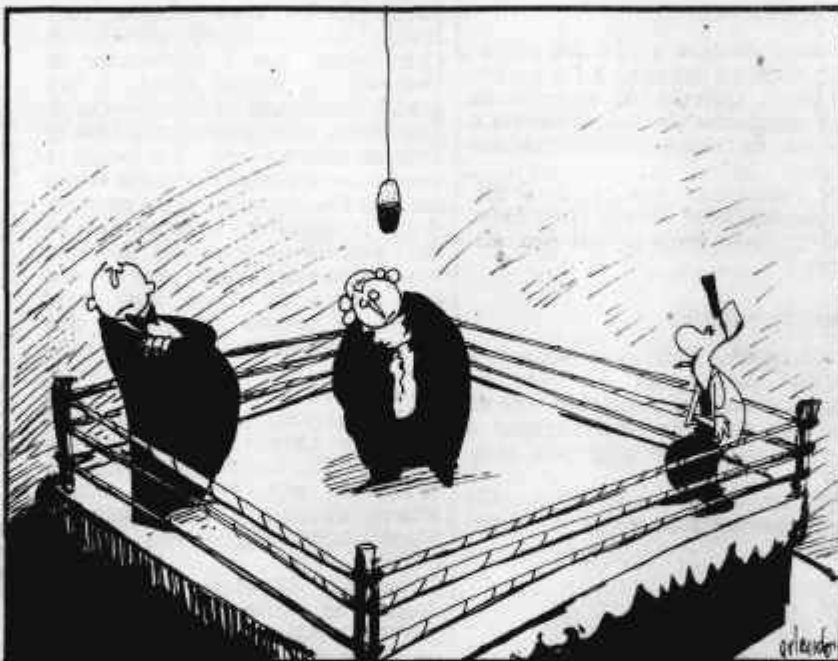
**D**urante os debates na Comissão de Sistematização a respeito da estabilidade de emprego, muitos constituintes parecem ter rejeitado o princípio de se indenizar o trabalhador despedido arbitrariamente pelo fato da indenização poder se somar ao atual FGTS e —em conjunto— constituir um fundo apreciável e tentador do empregado, de modo a induzi-lo a “pedir para ser demitido arbitrariamente” com o simples propósito de receber uma boa bolada.

Dessa forma, a indenização transformar-se-ia numa “isca” irresistível para o empregado com três, quatro, cinco anos de casa, gerando, com isso, um espetacular aumento da rotatividade da mão-de-obra que já estaria em torno de 37% neste país. O trabalhador “despedido” e indenizado, uma vez fora do emprego, descobriria então as agruras do mercado de trabalho, podendo amargar um desemprego prolongado, com graves consequências para sua família. Por isso, todos deveriam ser contra o princípio da indenização e a favor da estabilidade.

Essa tese, aparentemente, sensibilizou muitos constituintes que mudaram seu voto na última hora, tocados pela pretensa desumanidade da indenização. A tese, entretanto, sofre de dois graves defeitos. O primeiro é que ela é falsa, pois a rotatividade não é de 37%. O segundo é que ela é autoritária, pois visa tutelar o trabalhador. Examinemos por partes.

Os dados oficiais sobre rotatividade são publicados mensalmente pelo Ministério do Trabalho, indicando uma taxa de 3,7% para todo o Brasil em 1986. Há setores em que ela é realmente bem mais alta —como é o caso da construção civil em que atinge quase 10% devido à frequente descontinuidade das obras. Os dados de 1987 mostraram uma ligeira elevação para cerca de 4,0% para o total do Brasil, mas nada nem perto de 37%.

De fato, todo empresário experiente sabe que a maioria dos empregos existentes em determinado mês é preenchida com os empregados que já estavam na empresa no mês



anterior. A parcela de empregados que é substituída pela via da rotatividade é ínfima —localizando-se recentemente em torno de 4% ao mês.

Pode ser que alguém, inadvertidamente, tenha somado as taxas mensais para chegar à uma rotatividade anual. Isso, entretanto, constitui erro tão devastador quanto o de se somar as sobras de caixa de cada dia para concluir que a empresa chegou ao fim do ano com uma imensa poupança. Ou ainda o erro de somar as taxas mensais de desemprego (também em torno de 4%) para concluir que quase a metade da força de trabalho (48%) esteve desempregada naquele ano. Confusões desse tipo não podem ser feitas na hora de se votar uma Constituição.

Além disso, é preciso considerar que a rotatividade constitui uma verdadeira caixa preta que, na verdade, engloba vários tipos de movimentos. Um trabalho recente publicado nesta Folha, no dia 29/11/87 (Estabilidade e Rotatividade), mostra que a taxa mensal de 3,7% ocorrida em 1986, pode ser dividida

em várias partes. Metade dela, cerca de 1,8%, é devida aos pedidos de demissão do próprio empregado que se muda, que arranja emprego melhor, ou que resolve se estabelecer. A outra metade é produzida pela empresa. Esta parte, por sua vez, se subdivide em três tipos: (a) as substituições decorrentes de razões tecnológicas; (b) a rotatividade provocada pela desadaptação dos empregados detectada ao longo dos 90 dias de experiência; (c) e finalmente, a rotatividade provocada com vistas a dispensar um empregado de salário mais alto para contratar outro de salário mais baixo.

É este último tipo de rotatividade que parece preocupar mais de perto os constituintes e as lideranças sindicais. Entretanto, ele é de apenas 0,6% (nada tendo a ver com 37%) e praticado em apenas alguns setores que podem dispor de mão-de-obra abundante ou que descontinuem suas tarefas, como é o caso da construção civil. Neste país, pobre em mão-de-obra qualificada, ninguém pode praticar essa estratégia com os empregados mais especializados.

Não há motivos, pois, para se dramatizar a rotatividade no Brasil e alegar-se que ela vai se juntar ao FGTS para se constituir numa nova “isca”. Mesmo se isso ocorresse, não seria o caso de se aperfeiçoar o FGTS, inclusive para resolver os problemas atuais, permitindo saques limitados e antecipados mesmo ao longo do contrato de trabalho?

Há, entretanto, um segundo sofisma nessa questão da “isca”. Afinal, onde está a liberdade do empregado em poder decidir o que é melhor para si e para a sua família? E se ele quiser mesmo mudar de vida na eventualidade de uma dispensa depois de sete, oito ou dez anos de trabalho? Será que alguém pode pretender possuir sensores mais adequados do que os próprios trabalhadores para tutelar suas decisões?

Por isso, a mistificação da questão da rotatividade, para evitar a introdução do princípio da indenização, não se sustenta nem empírica e nem doutrinariamente. Na verdade, esse princípio é o mais salutar por se tratar de um meio termo: a empresa será forçada a dispensar seus empregados apenas por razões muito justas, ao mesmo tempo em que é gravemente penalizada no caso de despedir arbitrariamente. A imposição do pagamento da indenização de um salário por ano de trabalho, no caso de uma arbitrariedade, constitui um desincentivo poderoso para a empresa praticar eventuais arbitrariedades na dispensa de seus empregados. Os sindicatos estarão atentos a isso e, no caso de indenizações repetidas, terão toda razão para chamar a atenção da empresa e reclamar com todas as suas forças.

Dessa forma estaremos criando um mecanismo de autocontrole, onde o comportamento da empresa é fiscalizado antes de tudo pela observação de seus empregados e não por uma Constituição utópica.